

八峰町障害者活躍推進計画

令和 2 年 3 月 1 9 日

八峰町長 森田 新一郎

八峰町障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第 36 号。）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律第 7 条の 2 第 1 項において、厚生労働大臣が定めることとされた「障害者活躍推進計画作成指針」に基づき、八峰町長が策定する計画である。

機関名	八峰町役場
任命権者	八峰町長
計画期間	令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 3 1 日（5 年間）
八峰町における障害者雇用に関する課題	<p>八峰町に求められる雇用者数は 2 名であるが、平成 29 年 12 月 31 日の退職をもって以降障害者を任用できておらず、実雇用率 0% となっている。当町ではこれまで職員及び臨時的任用職員を募集する際、障害者を排除するような取り扱いは行ってこなかったが、現実として障害者の採用に至っていなかった。このため令和元年～令和 2 年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、平成 31 年 4 月 1 日採用の臨時的任用職員募集の際に、障害者専用求人募集を実施したほか、令和 2 年度採用の一般職においても障害者専用求人での採用試験を実施、さらには、令和 2 年度会計年度任用職員についても同様の募集を実施したが、それぞれ申し込みが無く採用に至っていない。</p> <p>今後も、計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すため障害者専用求人での募集を含め、働きやすい環境、応募いただける職務内容等を模索検討するとともに、採用実現以降も障害者である職員が活躍できるよう、更なる体制整備や各種取組が求められる。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 令和 2 年 6 月 1 日時点で 2. 6 % ※今後、令和 5 年 4 月 1 日までに法定雇用率が見直される予定のため、動向に注意し、それを下回らないこととする。</p> <p>（参考）令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率：0. 0 0 % （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	

(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○本計画に明示された各種取組は、障害者雇用推進者が主体となり、総務課で推進することとする。</p> <p>○適宜障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しを行う。</p> <p>○秋田労働局、能代山本障害者就業・生活支援センター、ハローワーク能代等各種機関の役割と連絡先を庁内関係者間で共有し、スムーズに連絡が取れるようにする。</p> <p>○障害者を5名以上雇用した場合に備えて、総務課職員に資格認定講習を前もって受講させる。</p>
(2) 人材面	<p>○今後の障害者雇用実現に向け全ての職員が障害者活躍推進計画の意義等を共有できるよう、秋田労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を周知、同講座を受講したことがない職員が無いよう積極的に参加を推進する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○今後、採用することを想定し、障害者の能力が発揮できるよう、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○障害者雇用の先進地方自治体等を参考に、障害者と業務の適切なマッチングについて検討を行う。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○役場庁舎はバリアフリーで基礎的環境整備は整っているが、就労支援機器など環境整備が必要無いか検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○支援学校の職場体験については、これまで（令和2年2月時点で）受入実績が無いので、生徒に体験させられる業務が無いか検討を進める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○フレックスタイム制、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を検討する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>

(4) キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて各種研修への参加を勧める。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○障害者雇用後も定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を検討する。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	
	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○障害者就労施設等を対象とした調達を検討し、過去の実績に限られることなく、その内容や調達先施設等の拡大を目指す。</p> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供を検討する。</p> <p>○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用している業者からの調達の推進を検討する。</p>